キャビンアテンダント（CA）就労継続から考える大学でのキャリア教育の重要性

丹山 美香（ANA総合研究所客員研究員）

目　次

はじめに 13
1. 研究の背景 14
2. CAの就労継続意識 15
3. 大学生の就労意識 18
おわりに 20

はじめに

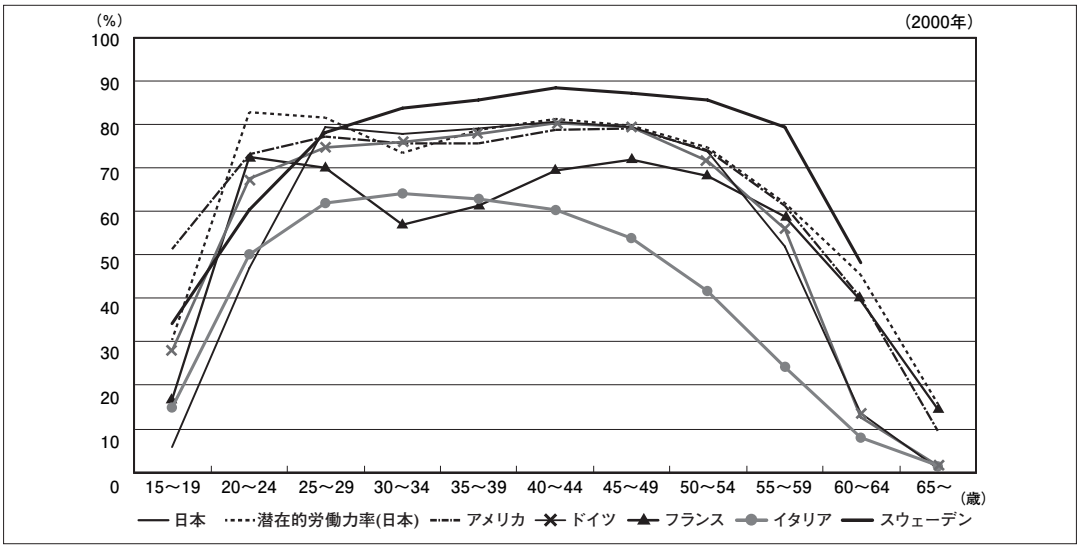
訪日外国人の増加により、インバウンド対応支援事業の環境整備が行われる中、2016年度ANAのキャビンアテンダント（以下､CA）採用数も、1,000名と言われるまでになった。国際線に就航して30年経ち、その間に日本の情勢、航空業界を取り巻く環境も大きく変容した。高度成長期以降、新卒一括採用が広く行われ、年功序列・終身雇用と日本の特徴的な労働環境下で、男性は仕事、女性は家庭という価値観もでき上がっていった。現在では、男女共同参画時代と言われ、女性活躍推進と多様な働き方が求められている。

昭和60年代のCA採用は、郵送でエントリーをして合格通知は電報であった。現在はインターネットでエントリーできるようになり、簡素化され便利になった分、競争は熾烈である。インターネットがまだ普及していなかった時代では、大学の学生課で情報を得たり企業にパンフレットをもらうため手紙を書いたりしていたため、エントリー数も個人により差はあるが数社から10社程度だった。現在は就職活動に関する情報サイトが複数立ち上がり、個人で各企業にアプローチをしなくともそこのサイトにアクセスすれば企業情報が得られるという便利なものができた。インターネットを通して時間をかけずにエントリーできることもあり、中には100～200はエントリーしたという学生が存在する。そのような状況から、入社意志がそれほど強くなくても「とりあえず知っている企業だから」とエントリーする学生もいるため、数の上での競争は激しくなる。

大学選択理由に、「エアラインの授業があるから」「CAになりたいから」と就職目的で大学、学部を専攻するものもいる。そういった学生とキャリアカウンセリングをして感じることは、「航空会社への想いは強いが、就業意識がその想いほど醸成していないのではないか」ということである。「想いが強すぎて見えるものも見えなくなってはいないか、実際に入ってすぐにやめてしまわないだろうか」。そんな心配が頭をよぎる。また、女性の働き方には潜在的に性別役割観が関係するといわれているが、女性比率の高いCA職はどのような影響があるだろうか。

本稿では、潜在的な性別役割観が影響すると考えられる女性の就労継続に焦点を当てながら、大学生のキャリア意識に対し、実際に仕事をし、出産・育児を経験したCAの就労継続意識を重ねることで、サポートできる要因を明らかにしていく。

図表１　女性の年齢階級別労働力率の国際比較と潜在的な労働力率



（注）潜在的労働力率＝（労働力人口＋非労働力人口のうち就業希望者）／15歳以上人口。
（出所）総務省「労働力調査特別調査」、ILO「Labour Statistics 2000」。

1. 研究の背景

(1)研究の背景

女性を取り巻く労働環境は、安倍内閣の経済再生に向けて展開している政策により推進されている。「大胆な金融政策」「機動的な財政政策」「成長戦略」の「3本の矢」のうち、3本目の矢、すなわち持続的な日本の経済成長につなげるための「成長戦略」をベースに、女性が輝く日本をつくるための政策として「待機児童の解消」「職場復帰・再就職の支援」「女性役員・管理職の増加」などが推進されている。

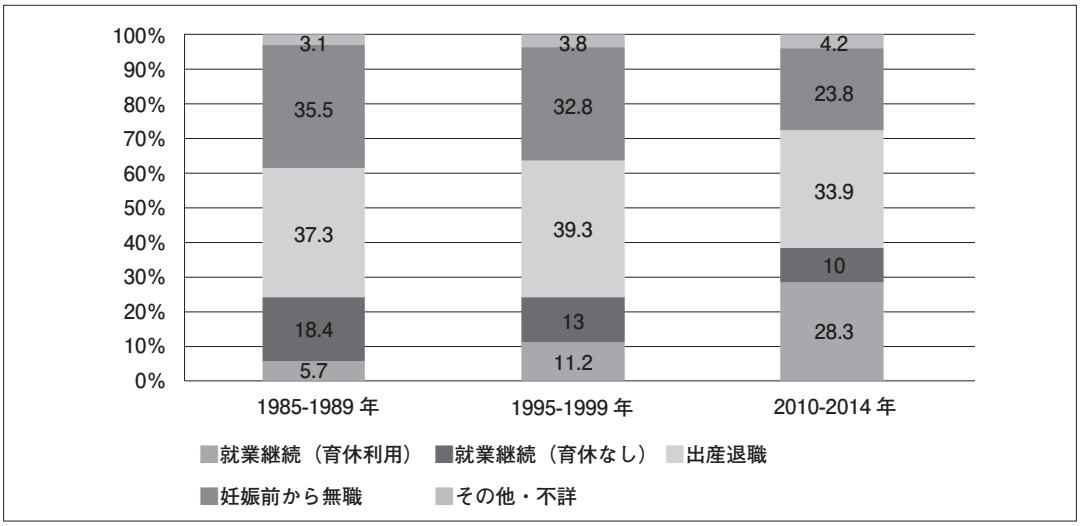
女性の労働力率が比して、出産・子育て期に低下しているものの、潜在的な労働力としてはまだ見込めるのが就業率と潜在的労働力率[1]の差でわかる（図表1）。このことは、男女ともに持つ性役割観が女性の就労継続に影響を及ぼしていることを示すものといえよう。

CAの職場は、ステイが基本の勤務パターンとなり、勤務中は物理的に外との連絡が制限されるといった特徴がある。子供の発熱や何らかの事情で迎えに行かなくてはならない場合などを考えると、厳しいと思える環境であるが、Recruiting 2017「CAのキャリア」によると、ANAのCAは、6,000名（うち既婚者約2,000名）で出産後仕事を続けているCAと懐妊・育児休職制度を利用しているCAの総数は約1,400名ということで、全体の25%に当たる子育て期のCAが在職している。厚生労働省の女性出産後就業継続率（図表2）では、2010～14年は、出産後継続就業率38.3%から見ると数値上は低いが、子育て環境を鑑みると決して低い数字ではないと感じる。不規則な勤務形態や泊まりが主となる仕事では、託児先確保も難しい。このような環境ながら、25%に当たる子育て期のCAが仕事を続けられるのはなぜか、その就労継続意識が若者のキャリアサポートに生かすことができないかを考察する。

(2)「M字型」就労形態の背景

図表1にあるように、日本の女性の労働力率は、西欧諸外国と比べると出産・子育て期に一旦減少するいわば「M字」が特徴である。非労働力人口のうち就職希望者を労働力人口に参入するとM字は残りながらも、出産子育て期の労働力率は上がる。このことから、出産子育て期

図表2　女性出産後就業継続率



（出所）：厚生労働省「平成 28 年 10 月 6 日雇用均等分科会資料；資料２」より作成。

の女性は希望があるものの、仕事につけていない現状がわかる。ここには、「男性は仕事・女性は家庭」という性役割意識が存在する。

また、仕事をしている女性にも、この「性役割意識」は負の影響をもたらしている。性役割意識を強く持てば持つほど仕事と家庭の両立葛藤は強くなり、女性の就労継続の阻害要因となることは多くの先行研究で言われていることである。その一つの概念として「ワーク・ファミリー・コンフリクト」がある。

ワーク・ファミリー・コンフリクトとは、仕事と家庭の両方での役割が期待され、仕事と家庭を両立しようとするときに生じる葛藤のことである。

米国のビジネス（キャリア）に関する研究者 Greenhaus & Beutell［1985］は、ワーク・ファミリー・コンフリクトが生じる要因として①時間、②ストレイン、③行動、という３形態に分類し、その分類は更に「家庭→仕事」「仕事→家庭」２方向性を持つとされ、多くの研究で確認されている（図表3）。

女性の就労継続に当たっては、ワーク・ファミリー・コンフリクトが生じ、対処できなかった場合離職につながるものと考えられる。CAの場合、出退勤日や勤務時間などそれぞれのスケジュールにより変わってくる超シフト勤務であり、都度宿泊を伴う勤務ゆえ、規定要因３つのうち「時間」に関するコンフリクトが高いと仮定される。

2. CA の就労継続意識

CA のライフコースを３ステージに分け、ここでは「初期キャリア」と「中期キャリア」の CA 就業環境と関連する就労意識について分析する。

CA の場合、入社時の年齢には個人差があること、「CA の就労意識」を図るには、年齢だけでなく職種におけるキャリア蓄積が関係すると考えたため、ステージを社歴で区分することとする。

まず、入社後３年までを「初期キャリア」とする。厚生労働省新規学卒就職者の在職期間別離職率データでは、中学、高校、大学の卒業３年後の離職率が、それぞれ 65.3%、40.0%、32.3%（2012 年３月卒業者）とあり、就職して３年間での離職率が高いと捉えられていることから、入社後３年までを初期キャリアとした。

この時期は、新入訓練に始まり残機種訓練、サービス資格訓練など順次必要に応じ訓練が実

図表3　規定要因と影響の双方向によるワーク・ファミリー・コンフリクトの種類

規定要因	影響の方向	
	家庭→仕事	仕事→家庭
時間	家庭役割での時間的な圧力によって、仕事役割の達成が妨げられることによる葛藤。	仕事役割での時間的な圧力によって、家庭役割の達成が妨げられることによる葛藤。
ストレイン	家庭役割の遂行にともなうストレインによって、仕事役割の達成が妨げられることによる葛藤。	仕事役割の遂行にともなうストレインによって、家庭役割の達成が妨げられることによる葛藤。
行動	家庭役割での行動パターンが仕事役割でのそれと矛盾するために、仕事役割の達成が妨げられることによる葛藤。	仕事役割での行動パターンが家庭役割でのそれと矛盾するために、家庭役割の達成が妨げられることによる葛藤。

出所：加藤［2010］P.15。

施され、CAとしてのベーシックなキャリアが構築される。

次に、入社後15年までを「中期キャリア」とする。この時期には、結婚・出産というライフイベントや、社内昇格・人事異動など経験する。

⑴初期キャリア（入社後～３年）

入社前の就職活動期には、会社説明会やインターンシップという機会を通し、企業・職種理解の促進が図られる。加えて、航空業界については業界紹介などの紹介本が多く出ており、テレビでも取り上げられる頻度が多いため、一部ではあるが具体的イメージをもって入社する。

入社後は、教育・専門訓練を通し、会社組織の一員であること、専門知識や職務に対する心構えなどが醸成される。乗務が開始されると、訓練で学んだ知識や動きをもとに、実際のお客様への対応を通して、臨機応変に対応できるようになっていく。この過程で、様々な価値観に出会い壁にぶつかる者、目標とする到達点への遠さへのジレンマ、実際にイメージしていなかった裏方の仕事など、現実を見ていく。中には、初めて一人暮らしをして生計を立てる者もいるだろう。ここで、入社前からのイメージが実際とかけ離れた場合は、そのギャップに辞めてしまうケース（リアリティーショック）[(2)]の存在も否めない。

職場配属後は、班に属しフライトだけでなく組織の一員としても活動する。周囲には多くのロールモデルが存在するため、個性に応じて成長しスキルアップができる。

⑵中期キャリア（入社後４年～15年）

CAの入社時期は新卒だけでなく既卒採用もあり募集要項に年齢枠を設けていないため、入社年齢には幅がある。しかしながら現在の日本の採用傾向を見ても新卒採用が多いため、ここでは入社年齢を仮に大学新卒23歳ということで、進めていくこととする。

23歳で入社をした場合、中期キャリアの年齢は、26歳からとなる。ANAでは、27歳となると人事資格３級が発令され、責任ある立場を求められる。CAは、フライト全体のサービス責任者となるチーフパーサーやクラス責任者となるパーサーができるシニアキャビンアテンダントや組織では班でのマネージメント層となっていく。この年齢層は、人生の中でも各個人において結婚・出産・昇格・転勤など節目が多く存在し、転機をいかに乗り越えていくかが重要な世代となっている。

仕事では、責任ある立場になることにより初期キャリアで形成した基礎部分を各自の経験値に基づいてマネージメントに活かし、組織活動やフライトに於いて「やりがい」を感じていく。基本というものを大切にしながら、イレギュラーが発生した時に、限りある資源、時間の中でクルーをまとめ対処していくことに「やりがい」を

図表4　CA：仕事に対する「やりがい」
Q：あなたはCAのやりがいは何だと思いますか？（選択複数回答と自由記述アンケート）

分 類	CA 職仕事のやりがい 35 名（複数回答可）	選択数	選択数÷選択数合計
職場環境 48（25%）	毎日決まった場所時間ではなく楽しい。	14	7%
	職場の雰囲気が良い（ものが言える）。	6	3%
	より良いものを目指し、みなが同じ方向に向かって進んでいると実感がわく職場。	17	9%
	チームとしての一体感が持てる職場。	11	6%
仕事内容 119（61%）	ステイ（宿泊）があるのでリフレッシュできる。	25	13%
	仕事をすれば休みがありメリハリのある仕事である。	21	11%
	毎回違うメンバーで仕事をするので、気持ちの切り替えができる。	20	10%
	多くの人と出会える。	21	11%
	お手本となる先輩がいる。	8	4%
	キャリアパスが明確であり、目標に向かって成長できる。	8	4%
	お客様の反応をダイレクトに感じることができる。	16	8%
その他 28（14%）	会社が好き。	6	3%
	報酬や福利厚生がよい。	22	11%
合　計		192	100%

感じるものも多い。基本（マニュアル）をもとにフライト（サービス）をするが、まったく同じ場面はない。同じことをしても、うまくいく場合もあれば、失敗する場合もある。そこに、多面的な捉えが出来る仕事の面白さがある。

仕事に対してどのようなことをやりがいと感じているかの傾向を図るため、現役および退職したＣＡへ、選択複数性回答と自由記述でアンケートを行ったところ、図表４～７のような結果になった。

アンケート調査は、2013 年 6 ～ 7 月に、航空会社関連会社が組織する OG ネットワークおよび航空会社 OG が組織する同窓会グループ、日系・外資系現役・OG 客室乗務員を支援する団体の協力を得て、インターネット調査（対象を限定）を実施した。有効回答が 35 人（現役客室乗務員：17 名、退職客室乗務員：18 名で）あった。

①「やりがい」意識

やりがいについての記述式アンケートを項目別にまとめたものが図表４である。「職場環境」と「仕事内容」に大別された。ＣＡの両立葛藤は「時間」というところに高く出ると仮定した（P. 15）が、アンケートを見ると「（働くことが）毎日決まった場所時間ではない」ことや「ステイがある」「シフト勤務である」ことが、葛藤状態ではなくポジティブに受け止められている。これは、フライト中の航空機の中というある意味隔離された空間が職場の CA は、仕事に専念できる空間として割り切りがなされているのではないかと推察する。

図表５　CA：入社時仕事はどのくらい続けようと思ったか

	人	%
定年	5	13
できるだけ	20	53
結婚まで	8	21
出産まで	5	13
その他	0	0
TTL	38 人	100%

できるだけ～出産まで：87%

②ＣＡの結婚出産を経験しての就労意識変化

図表５で示したように、入社時、「定年[3]まで

図表6　CA：結婚･出産を通し、仕事を続ける気持ちに変化はあったか　（n：35）

	変化なし		
	定年まで働く	できるだけ働く	合計
現役	2（6%）	8（23%）	10（29%）
退職	1（3%）	4（11%）	5（14%）
	変化あり		
	辞めたくなった	続けたくなった	合計
現役	1（3%）	7（20%）	8（23%）
退職	8（23%）	4（11%）	12（34%）

図表7　CA：どのようなタイミングで気持ちは変化したか（自由記述）

	人数	記述コメント例
続けたくなった	11	1. キャリアを積むにつれ、長く就業したいと思うようになった。 2. 結婚出産により、仕事や人間としての幅が広がりフライトが楽しくなった。 3. 正社員になったので、もっと頑張りたくなった。
やめたくなった	9	1. 夫の転勤。 2. 子供の寂しがる様子を見て。 3. 親の介護。 4. 子供の成長とともに、自分の手で子供を育てたくなった。

働く」意志のあった客室乗務員は5名（13%）であり、残りの87%は辞める可能性を含んだ回答となっている。そのうち53%のCAが「できるだけ」と回答しているのに着目したい。ここには、自分だけでは決められない環境要素（仕事継続するにあたっての家族の賛成など）を加味しての答えではないかと推察する。

「結婚・出産を通し仕事を続ける気持ちに変化はあったか」という問いに関しては、「変化あり」が57%と若干上回っているが、「変化あり」と回答した中で、退職した23%のＣＡが「やめたくなった」と心境の変化を答えたのに対し、現役世代は逆に「続けたくなった」と20%が回答しているところに注視したい（図表6）。

自由記述欄に「続けたくなった理由」として、「キャリアを積むにつれ、長く就業したいと思うようになった」「結婚出産により、仕事や人間としての幅が広がりフライトが楽しくなった」「正社員になったので、もっと頑張りたくなった」と、出産・子育て経験が就労継続の阻害要因だけでなく、就労継続意識にポジティブな要因をもたらす側面もあることがわかった（図表7）。

3. 大学生の就労意識

(1)大学でのキャリア教育

2012年度において、学部段階でキャリア教育を実施している大学は調査対象766大学のうち、729大学（約98%）となっており、教育課程内での取り組みについては「勤労感・職業観の育成」「コミュニケーション能力や課題発見・解決能力などの能力育成」「今後の将来設計」を目的とした授業科目の開設や、インターンシップを取り入れた授業科目の開設が多く見られる（文部科学省［2016］）。大学でのキャリア教育は、単なる就職活動の一環としてではなく、広義の「人生におけるキャリア形成」を目的としている。

(2)大学生の就労意識

大学への進学理由を尋ねた調査では、「将来の仕事に役立つ勉強がしたい」「専門的な研究をしたい」といったものから、職業を意識した

図表8　自分のライフコースについての考え方

自分のライフコース　n（F）=42 n（M）=70												
n=112	卒業後就職しない		結婚を機に仕事を辞めるが再就職したい		結婚を機に仕事を辞め家事に専念する		子供の誕生を機に、仕事を辞めるが再就職したい		子供の誕生を機に仕事を辞め家事に専念する		結婚、子供誕生にかかわらず仕事を続ける	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
TTL	0	2	0	3	0	5	0	21	0	10	42	29
総 TTL	2（1%）		3（3%）		5（4%）		21（19%）		10（9%）		71（63%）	

時期が遅いものほど、大学への進学理由を「すぐに社会に出るのが不安」「自由な時間を得たい」「周囲の人が皆行く」と考える傾向があるとの結果が報告されている（ベネッセ教育研究開発センター［2005］）。

また実際に、学生に大学進学理由を聞いたところ「希望した大学に入れなかった」「志望した学部がなかったからとりあえず入学した」など、不本意入学や、目的がはっきりしないまま進学しているものも数多くいた。卒業後の就職に関していうと、もっとわからない状況であると推察される。

①ライフコースの考え方から見る性役割意識の存在

授業で、ライフプランについて考えるきっかけとするために「自分のライフコースについての考え方」アンケートを実施した（図表8）。調査対象は、4年制大学1年生112名（男女共学）である。このアンケートで明らかになったのは、結婚・出産といったライフイベントに対し、仕事を続けるか辞めるかの選択で男子学生の場合は「0」であるのに対し、女子学生は、イベントに対し就労継続について個人の価値観にゆだねるところが特徴的であった。ここでも、男性は仕事・女性は家庭という潜在的な考えがあり女子学生は辞める可能性を含みながら職業選択することが推察される。ここに、男子学生・女子学生ともに、キャリア形成における性役割意識の払拭の重要性を見ることができる。

②就職人気ランキングからみる大学生の価値観

「2015年卒マイナビ大学生就職意識調査」によると、学生の就職感は、1位「楽しく働きたい」2位「個人の生活と仕事を両立させたい」3位「人のためになる仕事をしたい」であった。また、大手企業志向も前年より3.7ポイント増加しており、大手志向は続いている。企業選択のポイントは、1位「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」2位「安定している会社」3位「働きがいのある会社」である。

自分のやりたい仕事は何なのか、やりたいことができる企業はどこなのか、自分はどのようなことに働きがいを感じるのかなど、学生個人個人に問い直し、本人にとってその選択が自ら辿ってきたキャリアの延長線上に位置しているのか、納得しての選択なのかなどを念頭に置いてサポートすることが重要である。

⑶航空業界を目指す学生の就職活動

航空業界を目指す学生は、飛行機に乗った時の印象や身近な先輩からの体験談などでイメージを膨らませ、ある程度目的意識がはっきりしている傾向にある。最近ではインターンシップ機会も増え、大学によっては、エアラインプログラムを導入しているところもあり、より現実を見据えたうえでの業界・企業理解ができる環境にある。

実際の職場を体験してきたものが、どのようなことをやりがいに感じたか、どういったことを乗り越えたことで達成感を持てたかなどを伝えることは、学生たちの職場理解や就労継続意識にプラスに働くと考える。

おわりに

CAの就労継続に良い影響を与えている点としては、入社前からの仕事に対する強い思いや、入社後は、職場環境や仕事内容からくる充実感・達成感が仕事に対するモチベーションを上げていること、キャリアパスが明確でありそれぞれが目標に向かって継続的にチャレンジできていることが要因であると言える。子育て期のCAが、仕事と家庭の両立葛藤がありながらも継続できる理由は、家族も含めた周囲の理解はもちろんであるが、本人の仕事に対する強い想いが困難と思われることへの対処する力につながり、本人の「仕事を続けたい」と思う意思の強さが「葛藤状態」を割り切らせることができるのではないかと思う。

その職業につくための「覚悟」ができているか否かによっても、その後の課題や試練に対しても前向きにとらえて進めていけるかが決まる。よいことばかりではなく、時に大変なこともありうるという認識を持ち、それに取り組むことが自己成長につながると捉えることができてこそ、就労継続に至るものと考える。

これからの若者のキャリア形成をめぐる厳しい環境に対して、学生自らの責任と決断により対処し、乗り越えていけるように、“働くことの喜び”と“世の中の実態や厳しさ”の両面を同時に伝えていくことが重要であると考える。

今回は、実証データがうまく取れず、関係資料をつなぎ合わせることで考察を進めた。今後の課題として、航空会社内定の学生が入社し、その後仕事を続けていく過程での実証データをもとに就労継続についての長期的研究や「CAの自己効力感」についても研究していきたいと考える。

注

(1) 年齢階級別潜在的労働力率は、「労働力人口（年齢階級別）＋非労働力人口のうち、就業希望者（年齢階級別）÷15歳以上人口（年齢階級別）」と定義される（総務省統計局）。

(2) リアリティーショック：米国の組織心理学者のE.C.ヒューズによって提唱された概念。「現実と理想のギャップによるショック」を意味する。企業においては新たに職に就いた人材が、事前に思い描いていた仕事や職場環境のイメージと、実際に現場で経験したこととの違いを消化しきれず、離職にまでいたる問題をいう（Schein.2005）。

(3) 定年：回答者の「定年」については、入社年によって違う。現在　（2016年）は、定年60歳。

参考文献

- 加藤容子［2010］『ワーク・ファミリー・コンフリクトの対処プロセス』ナカニシヤ出版、p. 15。
- 麗幸子［2016］「女性の就業継続と昇進の要因に関する研究――マスコミA社の女性記者職の事例から」『キャリアデザイン研究』vol. 11。
- Schein, E.H［1978］Career Dynamics:Matching individual and organizational needs（二村敏子＋三善勝代訳［2005］『キャリア・ダイナミクス』白桃書房）。
- Greenhaus,J.H.,&N,J［1985］Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review,　10,　76-88.

参考資料

- 国土交通省「国土交通白書」（http://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/h14/H14/html/E1023111.html 2016年8月21日閲覧）。
- 厚生労働省「新規学卒者の離職状況に関する資料一覧」（http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html　2016年9月18日閲覧）。
（http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/24-17.pdf　2016年9月18日閲覧）。
（http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000139096.pdf　2016年10月14日閲覧）。
- 内閣府［2016］「共同参画　6月号」P. 12。
- 内閣府［2016］「共同参画　7月号」P. 2。
- 文部科学省［2016］「大学における教育内容などの改革状況について（平成24年度）」（http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1353488.htm　2016年8月14日閲覧）。
- ベネッセ教育研究開発センター［2005］「平成17年度経済産業省委託調査 進路選択に関する振返り調査-大学生を対象として」（http://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/shinrosentaku/2005/pdf/shinrosentaku03.pdf　2016年8月14日閲覧）。
「2015年卒マイナビ大学生就職意識調査」（http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/ishiki/data/ishiki_2015.pdf　2016年8月14日閲覧）。

付表1　女性の年齢階級別労働力率の国際比較と潜在的な労働力率

（%）

（歳）	15 ～ 19	20 ～ 24	25 ～ 29	30 ～ 34	35 ～ 39	40 ～ 44
日本	16.6	72.7	69.9	57.1	61.4	69.3
潜在的労働力率（日本）	30.3	82.7	81.6	73.5	78.7	81.3
アメリカ	51.3	73.3	77.1	75.6	75.8	78.7
ドイツ	28.0	67.6	74.7	76.1	77.8	80.2
フランス	5.9	46.9	79.3	77.9	79.2	80.6
イタリア	14.9	50.2	61.8	64.1	63.0	60.3
スウェーデン	34.2	60.5	78.1	83.8	85.5	88.5

（歳）	45 ～ 49	50 ～ 54	55 ～ 59	60 ～ 64	65 ～
日本	71.8	68.2	58.7	39.5	14.4
潜在的労働力率（日本）	79.8	74.6	62.1	45.5	15.7
アメリカ	79.1	74.1	61.2	40.1	9.4
ドイツ	79.3	71.6	55.9	12.6	1.5
フランス	79.3	73.8	52.0	13.5	0.9
イタリア	53.9	41.6	24.2	8.0	1.6
スウェーデン	87.2	85.7	79.4	48.2	

（注）潜在的労働力率＝（労働力人口＋非労働力人口のうち就業希望者）／ 15 歳以上人口。
（資料）総務省「労働力調査特別調査」、ILO「Labour　Statistics　2000」。

付表2　第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

出生年	総　数	就業継続	（再掲）就業継続（育児休業利用）	（再掲）就業継続（育児休業利用なし）	出産退職	妊娠前から無職	不　詳
1985 ～ 89 年	581	140	33	107	217	206	18
1990 ～ 94 年	2,168	528	175	353	817	750	73
1995 ～ 99 年	3,612	874	404	470	1,418	1,184	136
2000 ～ 04 年	3,613	991	553	438	1,458	1,027	137
2005 ～ 09 年	1,928	560	375	185	826	463	79
2010 ～ 14 年	817	313	231	82	277	193	34

（注）対象は第 1 子が 1 歳上 15 歳未満の初婚どうしの夫婦。第 12 回～第 15 回調査の夫婦を合わせて集計した（客体数 12,719）。「出産前就業に対する割合」は図表Ⅱ -4-4 参照。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども 1 歳時の従業上の地位の変化を見たもの。詳細については、「第 15 回出生動向基本調査　結果の概要」巻末「用語の解説」を参照。